

NOM

NO

07401-3

C.A.E. 6426 NO CONV. 74013
AFFIL. 7 NB EMPL. 62
EMP COUV. 0 ET GEOG. 79300 70
PERS. VIS. 5 NO. ACC. M00599147
DATE ENR. 840206

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 0 2 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé 07401-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-599-147
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-12	83-11-01		83-01-03	85-01-06	62

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce, local 486 - U.I.E.C. Att.: M. Jean-Guy Séguin, sec.trés. 20 rue Hamilton Nord Ottawa, Ontario K1Y 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant Steinbergs Inc (Division Miracle Mart) 5151 boul Thimens V. St-Laurent, Qué H4R 2C8

Unité de négociation

E.V.: Store, 320 boul St-Joseph, Hull
"Tous les salariés, à l'exclusion des gérants de groupe, des personnes ayant un rang supérieur à celui de gérants de groupe, les employés de bureau, ainsi que les employés de sécurité"

Région	07-01	Activité	6328 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail Signature: Pierrette David /sg Date: 83-12-09	
--	--

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

TABLE DES MATIERES

		<u>PAGE</u>
Article I	Reconnaissance	3
Article II	Sécurité syndicale	3
Article III	Droits de la Direction	4
Article IV	Congédiements ou discipline	5
Article V	Avantages existants	6
Article VI	Pas de discrimination	6
Article VII	Visites syndicales	7
Article VIII	Ancienneté et promotions	7
Article IX	Heures de travail	10
Article X	Heures supplémentaires	11
Article XI	Congés statutaires	12
Article XII	Vacances	13
Article XIII	Permis d'absence	15
Article XIV	Uniformes	19
Article XV	Délégué de magasin	19
Article XVI	Procédure de griefs	20
Article XVII	Arbitrage	21
Article XVIII	Salaires	22
Article XIX	Salariés à temps partiel	22
Article XX	Périodes de repos	23
Article XXI	Pas de grève ni de lock-out	23
Article XXII	Indemnité de maladie	23
Article XXIII	Plan Dentaire	25
Article XXIV	Régime de retraite	25
Article XXV	Paye dans les cas de deuil et autres	26
Article XXVI	Fonctions de juré	27
Article XXVII	Boni de Noël	27
Article XXVIII	Tableau d'affichage	27
Article XXIX	Salle de repos	27
Article XXX	Genre	28
Article XXXI	Accidents du travail	28
Article XXXII	Durée de la convention	28
Annexe "A"	Salaires - salariés réguliers	29
Annexe "B"	Heures et conditions de travail des salariés à temps partiel	30
Article I	Application de la convention aux salariés à temps partiel	30
Article II	Reconnaissance	30
Article III	Sécurité syndicale	30
Article IV	Droits de la Direction	31

		<u>PAGE</u>
Article V	Congédiements ou discipline	32
Article VI	Avantages existants	33
Article VII	Pas de discrimination	33
Article VIII	Visites syndicales	33
Article IX	Ancienneté	34
Article X	Heures de travail	35
Article XI	Heures supplémentaires	36
Article XII	Vacances	37
Article XIII	Permis d'absence	38
Article XIV	Uniformes	43
Article XV	Délégué de magasin	43
Article XVI	Procédure de griefs	43
Article XVII	Arbitrage	44
Article XVIII	Pas de grève ni de lock-out	45
Article XIX	Tableau d'affichage	46
Article XX	Périodes de repos	46
Article XXI	Salle de repos	46
Article XXII	Boni de Noël	46
Article XXIII	Genre	47
Article XXIV	Accidents du travail	47
Article XXV	Soins dentaires	47
Article XXVI	Congés statutaires	47
Article XXVII	Salaires	48
Article XXVIII	Durée de la convention	48
Annexe "C"	Salaires - salariés à temps partiel ..	49
Mémoire d'entente # 1- Ouverture le dimanche		50

Article I - Reconnaissance

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union des employés de commerce, local 486, détenant une charte de l'Union internationale des employés de commerce comme l'agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail de Steinberg Inc., Division Miracle Mart, pour tous ses établissements situés à Hull et Pointe-Gatineau et Gatineau, y compris celui situé au 320 boul. St-Joseph, Hull, à l'exclusion des gérants de groupe, des personnes ayant un rang supérieur à celui des gérants de groupe, les employés de bureau, ainsi que les employés de sécurité.

Article II - Sécurité syndicale

- 2.01 Sous réserve des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, tous les salariés régis par la présente convention doivent devenir membres de l'Union. Les frais d'initiation seront déduits de leur salaire aussitôt que leur période de probation sera terminée.
- 2.02 Il est convenu que tous les membres de l'Union doivent demeurer membres en règle comme condition de leur emploi.
- 2.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur déduira du salaire des membres de l'Unité de négociation, comme condition de leur emploi, les cotisations syndicales ordinaires chaque semaine, ainsi que les frais d'initiation et les contributions syndicales spéciales. Ces cotisations seront remises à l'Union avant le 15 du mois suivant celui où les retenues auront été faites. L'Employeur informera chaque mois l'Union des classifications des nouveaux salariés et de leur taux de salaires, de même que des cessations d'emploi.
- 2.04 En vertu de la constitution et des règlements de l'Union, toutes les contributions autres que les cotisations syndicales doivent être approuvées par un vote majoritaire de l'Union. Dans le cas où une contribution spéciale serait approuvée par les salariés, l'Union s'engage à remettre à l'Employeur un certificat d'une forme acceptable à l'Employeur et signé par le secrétaire et le président de l'Union. Dès qu'il aura reçu ledit certificat, l'Employeur

retiendra ces contributions spéciales de la même paye des salariés dont sont retenus les frais d'initiation et les cotisations syndicales.

- 2.05 L'Union déchargera et indemniserà l'Employeur, ses agents ou ses employés agissant au nom de l'Employeur, de toute réclamation, demande, action ou causes d'actions découlant du prélèvement desdites cotisations et desdits frais d'initiation ou liée en quelque façon à ce prélèvement.
- 2.06 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

Article III - Droits de la Direction

- 3.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise, y compris le droit de planifier, diriger et contrôler ses opérations, d'engager, suspendre ou congédier des salariés pourvu que ses raisons soient suffisantes et valables, de les mettre à pied par manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes, d'établir et maintenir des règlements raisonnables quant à l'opération des magasins. L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.
- 3.02 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'étudier et d'établir des méthodes ou des installations de production ou de manutention nouvelles ou améliorées, et l'Union convient de coopérer avec l'Employeur pour l'instauration desdites méthodes nouvelles et pour l'éducation de ses membres quant à la nécessité de ces changements et améliorations. L'exercice des droits mentionné ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.

- 3.03 L'Employeur se réserve le droit de décider des marchandises qui doivent entrer dans ses magasins et ses entrepôts, sans égard à la situation qui peut exister dans les usines de ses fournisseurs ou dans le secteur du transport des marchandises ou dans l'entrepôt de l'Employeur. L'Union convient de ne pas se laisser influencer par ce genre de situation dans la réception ou la manutention de la marchandise. Il est convenu entre l'Employeur et l'Union que si une telle situation ou un tel incident se présentait, l'Employeur et l'Union tiendraient une réunion et étudieraient la situation ou l'incident et s'efforceraient de régler la situation ou l'incident conformément à l'intérêt commun de l'Employeur, de l'Union et des salariés.
- 3.04 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectueront pas de travail des syndiqués sauf dans le cas d'entraînement, d'installer des nouveaux planigrammes ou dans les cas d'urgence. La prétention d'un salarié que les dispositions de ce paragraphe sont violées pendant les heures d'ouverture est portée à l'attention du gérant du magasin ou en son absence, à son délégué et ce, pendant que le travail se fait. Si la supposée violation de ce paragraphe se produit en dehors des heures d'ouverture, elle est portée à l'attention du gérant du magasin ou en son absence à son délégué, dans les plus brefs délais suivant la connaissance de la violation. La procédure ici prévue doit être suivie avant que le salarié ne recoure à la procédure de griefs.
- 3.05 Un gérant de groupe à l'entraînement peut, dans le cadre de sa période de formation, effectuer du travail relevant des salariés de l'unité de négociations. Ladite période de formation n'excédera pas six (6) mois et n'occasionnera pas de réduction d'heures parmi les salariés du département en cause.

Article IV - Congédiements ou discipline

- 4.01 Aucun salarié ne sera congédié ou ne fera l'objet d'une mesure disciplinaire sans cause suffisante et valable.

- 4.02 Lorsque l'Employeur donne à un salarié un avertissement écrit au sujet de son travail ou de sa conduite et que cet avis doit faire par la suite partie du dossier permanent du salarié, une copie dudit avis sera remise au salarié et une autre sera remise au délégué syndical. Le salarié recevra sa copie en présence du délégué syndical, à moins que le salarié demande que la remise soit faite hors de la présence de ce dernier.
- 4.03 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié sans qu'on ait eu recours à la procédure d'avertissements écrits. La seule exception sera pour infraction majeure.
- 4.04 Aucune plainte ou grief de l'Employeur qui est dans le dossier d'un salarié ne peuvent être invoqués contre ce dernier s'il n'y a pas eu d'autre plainte ou grief dans la période suivante de six (6) mois. Dans le cas contraire, l'Employeur peut invoquer contre le salarié tous les griefs et plaintes qui sont dans son dossier, aussi longtemps que le salarié n'a pas à son crédit une période de six (6) mois sans plainte ou grief dans son dossier. Dans le cas de plainte ou grief de même nature, la période de référence sera de 12 mois et ce, pour les cas graves ou impliquant des pertes d'argent.

Article V - Avantages existants

- 5.01 L'Employeur s'engage à ne pas ordonner de mises à pied ni de réduction de salaires par la suite de la signature de la présente convention.

Article VI - Pas de discrimination

- 6.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination de race, de couleur, de croyance, de sexe ou d'appartenance à l'Union.

Article VII - Visites syndicales

- 7.01 A) Les représentants syndicaux peuvent visiter les magasins durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant ou en cas d'absence, à son délégué afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Ces visites sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.
- B) Un représentant syndical peut visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant soit après les heures d'ouverture, mais il doit obtenir la permission du gérant du magasin ou en cas d'absence, de son délégué.

Article VIII - Ancienneté et promotions

- 8.01 Le salarié acquiert de l'ancienneté à compter de la fin d'une période de probation de vingt-deux (22) jours travaillés pour l'Employeur.
- 8.02 L'ancienneté sera exercée, au sein de l'unité de négociation, dans la région de Hull.
- 8.03 Les salariés réguliers acquerront des droits d'ancienneté et des droits de griefs contre le congédiement, seulement après une période de probation de vingt-deux (22) jours travaillés. Cependant, si le salarié est gardé au travail après cette période, il aura dès lors plein droit aux griefs et son ancienneté commencera à s'accumuler depuis la date du début de cet emploi continu.
- 8.04 Une fois qu'il aura terminé avec succès sa période de probation, le salarié se verra attribuer une date d'ancienneté. Cette date tiendra compte des vingt-deux (22) jours déjà travaillés.
- 8.05 Une liste donnant les noms de tous les salariés avec leur date d'ancienneté sera préparée tous les six (6) mois, soit vers le 1er mars et vers le 1er septembre. Cette liste paraîtra au tableau d'affichage du magasin. Elle restera en place pendant une (1) semaine, après quoi elle pourra être examinée par les salariés, sur demande et avec une raison valable. Une copie de cette liste sera envoyée au bureau de l'union.

- 8.06 Les critères d'attribution des promotions seront l'ancienneté et les qualifications. Là où les qualifications sont à peu près égales, l'ancienneté prévaudra.
- 8.07 Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion et/ou un poste vacant, qui de l'avis de l'Employeur doit être comblé, ce poste sera affiché pour une période de cinq (5) jours travaillés. Les salariés intéressés devront faire leur demande par écrit et la promotion sera accordée selon les principes établis en 8.06. Le nom et l'ancienneté du salarié promu, ainsi que le poste paraîtront au tableau d'affichage dans le magasin pendant une période de cinq (5) jours, suivant la date de l'entrée en vigueur de la promotion. Dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage, tous les salariés y ayant postulé seront informés de la décision de l'Employeur. Une copie de l'affichage sera envoyée à l'Union par le gérant du magasin.
- 8.08 Les mises à pied et les rétrogradations découlant de mises à pied se feront selon l'ancienneté, dans la mesure où les salariés qui restent au travail ont les qualifications nécessaires pour faire le travail.
- 8.09 Les rappels au travail après les mises à pied se feront dans l'ordre "dernier sorti, premier entré", à la condition que le salarié ait les qualifications nécessaires pour faire le travail.
- 8.10 L'Employeur mettra fin à l'ancienneté d'un salarié et à son emploi si le salarié:
- A) quitte son poste volontairement;
 - B) est congédié pour une raison valable;
 - C) s'absente de son travail pour trois (3) jours ou plus sans le consentement écrit de l'Employeur;
 - D) s'absente de son travail pour raison de maladie ou de blessure et, à son retour au travail, n'est pas en mesure de présenter d'attestation du médecin traitant pour confirmer les raisons de son absence à la satisfaction de l'Employeur;
 - E) ne se présente pas au travail après une mise à pied dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle la lettre de rappel a été envoyée par courrier recommandé à l'adresse la plus récente figurant dans le dossier de l'employé;
 - F) ne se présente pas au travail immédiatement à la fin d'un permis d'absence;
 - G) ne se soumet pas à un examen médical par un médecin compétent lorsque l'Employeur lui en fait la demande;

- 8.10 H) a été mis à pied continuellement pendant une période de douze (12) mois ou pendant une période égale à son ancienneté, selon la période la plus courte.
- 8.11 Si un salarié s'absente du travail pour raisons de maladie ou de blessure pendant une période de moins de deux (2) mois, il retournera au poste qu'il occupait avant son absence. Si son absence dépasse deux (2) mois, le salarié retournera au poste qu'il occupait avant son absence, mais si le poste est occupé par un autre salarié, il retournera à un poste équivalent, à la condition toutefois qu'il ait l'habileté et qu'il soit physiquement qualifié pour le poste en question.
- 8.12 Les salariés qui rentrent dans l'unité de négociation après avoir été permutés hors de cette unité ne devront causer la rétrogradation ou la mise à pied d'aucun salarié faisant partie de l'unité de négociation.
- 8.13 Dans le cas des salariés visés par l'article 8.12 ci-dessus, leur date d'ancienneté tiendra compte de la partie de service qu'ils auront faite dans l'unité de négociation. Aucun crédit d'ancienneté ne sera accordé pour le temps passé hors de l'unité de négociation.
- 8.14 Le salarié qui revient à l'unité de négociation mentionnée à l'article 8.12 n'occupera pas, à son retour, un poste plus élevé que celui qu'il occupait avant sa permutation hors de l'unité de négociation.
- 8.15 On n'engagera pas de nouveaux salariés pour combler des postes au sein de l'unité de négociation aussi longtemps qu'il y aura, parmi les salariés mis à pied, des personnes qualifiées et disponibles.
- 8.16 Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon l'heure de début prévue à sa programmation, doit en aviser son gérant de groupe ou, en l'absence de ce dernier, son gérant de magasin, ou en l'absence de ce dernier, un autre gérant de groupe.
- L'avis requis est le suivant:
- A) Début de la programmation: 9h00 - une (1) heure avant le début de la programmation;
 - B) Programmation avant 9h00 - une heure avant, ou aussitôt que possible avant le début de la programmation, mais pas plus tard que dans les 30 minutes qui suivent le début prévu de sa programmation;
 - C) A ou après 11h00 - deux (2) heures avant le début de sa programmation;

Ceci s'applique sauf dans le cas de circonstances atténuantes.

Article IX - Heures de travail

9.01 Un salarié régulier est celui qui est régulièrement programmé pour travailler trente-huit (38) heures par semaine. L'Employeur a le droit de programmer la semaine normale de travail sans dépasser trente-huit (38) heures et ces heures doivent être programmées en cinq (5) jours par semaine, de la façon suivante. Tous les salariés réguliers travailleront trois (3) jours de huit (8) heures et deux (2) jours de sept (7) heures.

A partir du 2 janvier 1984, la semaine normale de travail sera de trente-neuf (39) heures, réparties sur cinq (5) jours par semaine, de la façon suivante. Quatre (4) jours de huit (8) heures et un (1) jour de sept (7) heures.

On peut inscrire à leur programme de travail une (1) soirée si le magasin est ouvert jusqu'à trois (3) soirées par semaine. Si le magasin est ouvert plus de trois (3) soirées par semaine, on pourra inscrire à leur programme de travail jusqu'à deux (2) soirées par semaine, à la condition que ces deux soirées ne soient pas consécutives; cependant, le salarié peut choisir lui-même de travailler deux (2) soirées consécutives s'il le désire. Le dimanche ne fera pas partie de la semaine normale de travail.

9.02 Une fois à toutes les quatre (4) semaines, un salarié sera programmé de façon à avoir le samedi et le dimanche de congé.

- 9.03
- A) Pour toute soirée où un salarié régulier n'est pas désigné pour travailler, il ne sera pas requis de travailler plus tard que 6:30 p.m.. Aucun salarié ne sera requis de travailler plus tôt qu'une (1) heure avant l'ouverture du magasin ni plus tard qu'une (1) heure après la fermeture. A ces fins, l'heure d'ouverture du magasin sera considérée comme 9:00 a.m.
 - B) Une copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union la journée même de l'affichage.
 - C) Sur la copie affichée au magasin, toutes les heures sur appel seront rajoutées et identifiées comme tel.

- 9.04 Les salariés réguliers qui sont désignés pour travailler entre 6:30 p.m. et 10:30 p.m. auront droit à une période de repas de une (1) heure et recevront une prime de trois (\$3.00) dollars.
- 9.05 Si après avoir travaillé ses heures régulières dans une journée, un salarié régulier fait des heures supplémentaires jusqu'à 8:00 p.m., il aura également droit à la prime mentionnée à l'article 9.04.
- 9.06 Un salarié sera payé pour ses heures de travail programmées à la condition qu'il soit disponible.
- 9.07 Un programme de travail pour la semaine suivante sera affiché au poinçon chaque vendredi matin, pour indiquer le programme de travail de chaque salarié régulier régi par la présente convention. Aucun changement ne sera apporté audit programme, sauf en cas de maladie, accident ou deuil dans le groupe de départements où survient l'événement. Si ce processus ne répond pas aux besoins de l'Employeur, dans ce cas, l'Employeur pourra modifier la programmation d'un salarié régulier travaillant dans un autre groupe de départements. Il est entendu entre les parties que dans ce dernier cas, le changement dans la programmation de travail se limitera à un salarié régulier.
- 9.08 A) Un salarié dont une partie des heures normales de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme faisant partie de l'équipe de soir.
- B) Toutes les heures normales travaillées entre une (1) heure "après" et une (1) heure "avant" les heures d'ouverture du magasin, seront assujetties à une prime de \$ 0.40 / 1'heure.

Article X - Heures supplémentaires

- 10.01 Les salariés seront payés au taux et demi pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien ou hebdomadaire de travail, dont il est fait mention plus haut. Il ne devra pas y avoir de duplication d'heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires ou d'autres primes, à moins de stipulation contraire expresse dans la présente convention.

- 10.02 Il n'y aura pas d'équipes à heures brisées.
- 10.03 On n'accordera aux salariés réguliers aucun congé pendant la semaine de travail aux fins d'éviter le paiement d'heures supplémentaires.
- 10.04 Taux double sera payé aux salariés pour toutes les heures pendant lesquelles ils auront travaillé entre 00h01 et 24h00 le dimanche.
- 10.05 Les salariés réguliers appelés à travailler pendant leur journée normale de congé seront payés pour un minimum de quatre (4) heures, au taux et demi.

Article XI - Congés statutaires

- 11.01 Il y aura dix (10) congés payés, comme suit:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Fête nationale du Québec
 - Fête du Canada
 - Fête du travail
 - Jour de l'Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Anniversaire de l'employé

Tous les salariés réguliers seront payés pour huit (8) heures pendant ces congés. Toutefois, un salarié ne sera pas payé pour ces congés s'il est absent sans une raison valable le jour programmé qui précède ou suit le congé. Si l'anniversaire d'un salarié tombe un dimanche, le congé sera reporté à un autre jour de la semaine. Si l'anniversaire d'un salarié survient dans une semaine où il y a déjà un ou plusieurs congés statutaires, ou coïncide avec son jour de congé hebdomadaire, le congé pour l'anniversaire du salarié, sera reporté à la semaine de travail normale qui précède ou qui suit celle de son anniversaire. L'Employeur reportera le congé en tenant compte des préférences du salarié.

- 11.02 Lorsque Noël, le lendemain de Noël, le Jour de l'An et la Fête du Canada tombent un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant.
- 11.03 Quand une semaine comprend un (1) ou plusieurs congés, un salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures travaillées en plus de trente (30) heures ou vingt-trois heures (23), selon le nombre de congés.
- A partir du 2 janvier 1984, quand une semaine comprend un (1) ou plusieurs congés, un salarié régulier est payé au taux et demi pour toutes les heures travaillées en plus de trente-et-une (31) heures ou vingt-quatre (24) heures, selon le nombre de congés.
- 11.04 Les heures de travail exécutées lors de n'importe quel des congés mentionnés à l'article 11.01 ne feront pas partie de la semaine de travail normale ou réduite et seront payées au taux et demi en plus de la paye de congé normale, à la condition que l'employé y ait droit conformément à l'article 11.01.
- 11.05 Les salariés réguliers devront, sauf en cas d'urgence, recevoir un avis minimum de quarante-huit (48) heures s'ils doivent travailler un jour de congé. Les salariés ne devront, en aucun cas, être forcés de travailler moins de quatre (4) heures, un jour de congé où on leur a demandé de travailler.

Article XII - Vacances

- 12.01 La date à partir de laquelle on déterminera la durée des vacances au cours d'une année de calendrier sera le 1er mai de ladite année de calendrier.
- 12.02 Les salariés qui cessent d'être au service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du premier mai à la date de leur départ.

12.03 Des vacances payées seront accordées aux salariés réguliers, sur la base suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Droit aux vacances</u>
Moins de 12 mois	(4%) 1 jour par mois
1 an	(4%) 2 semaines
4 ans	(6%) 3 semaines
9 ans	(8%) 4 semaines
16 ans	(10%) 5 semaines
24 ans	(12%) 6 semaines

12.04 La paye de vacances sera versée à un salarié avant le début de sa période de vacances.

12.05 Si un des congés mentionnés à l'article 11.01 tombe pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre un (1) jour de vacances payé de plus en même temps que ses vacances.

12.06 La période de vacances commencera le 1er mai de chaque année. Les crédits de vacances seront affichés au plus tard le 1er lundi d'avril. Le choix des dates de vacances se fera conformément à l'ancienneté au sein d'un groupe de départements. Tous les salariés réguliers qui ont à leur crédit deux (2) semaines ou plus devront soumettre leur choix de dates de vacances pour une période de deux (2) semaines, avant le 2e lundi d'avril. Lorsqu'un salarié se voit refuser son choix de vacances, il doit en soumettre un nouveau et ce, avant le troisième lundi d'avril. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront choisir leurs vacances additionnelles une fois que tous les salariés auront effectué leur premier choix. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être absents en même temps. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront demander trois (3) semaines consécutives si cela n'entre pas en conflit avec les opérations normales du magasin. Si un salarié ne respecte pas les échéances décrites ci-haut, il perdra ses droits d'ancienneté en cette matière. Aucune vacance ne sera accordée entre le 1er novembre et le 31 décembre. La cédule finale des vacances sera affichée au plus tard le 15 mai. Aucun changement ne sera fait sans entente mutuelle après cette date. Les salariés réguliers auront la priorité sur les salariés à temps partiel dans le choix des dates de vacances.

- 12.07 Le salarié qui contracte mariage aura préférence pour le choix de ses vacances, nonobstant son ancienneté.
- 12.08 Les vacances ne seront pas cumulatives.
- 12.09 Tout salarié aura comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances. Ce samedi sera considéré comme celui mentionné en 9.02. Ce samedi précédant la période de vacances ne sera accordé qu'une fois pendant une période de quatre (4) semaines.
- 12.10 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut empêcher le choix de vacances des salariés de l'unité de négociation.

Article XIII - Permis d'absence

- 13.01 Un salarié régulier peut soumettre une demande de permis d'absence sans paye à son gérant de magasin au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée. Aucun permis n'est alloué pour une période de plus de six (6) mois. Un tel permis ne sera pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin. A son retour au travail, ce salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ, ou à une classification équivalente si son poste est aboli, pourvu qu'il soit capable de faire le travail et reçoit le taux applicable dans sa classification au moment de son retour, y compris toute augmentation prévue selon la convention collective. La demande du permis d'absence et la réponse doivent être formulées par écrit.
- 13.02 Quand l'Union demandera l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Union en fera la demande par écrit au gérant du magasin, au moins quinze (15) jours à l'avance. Cette demande ne sera pas indûment refusée. Pendant l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Employeur pourra utiliser un temps partiel pour le remplacer. Ces absences ne seront pas accordées pendant les périodes suivantes:
- 4 semaines avant Noël
 - 2 semaines avant Pâques
 - 2 premières semaines de septembre et pendant les ventes majeures (i.e.: Dollar en fête et Super Achats).
- Ces absences ne devront pas excéder dix (10) jours par année de calendrier, avec maximum de un (1) délégué à la fois.

- 13.03 L'Employeur consent à accorder un permis d'absence d'au plus six (6) mois à tout salarié qui a été élu ou nommé à un poste à plein temps de l'Union internationale ou locale. Le salarié doit soumettre sa demande par écrit quinze (15) jours avant le début du congé.

Congé de Maternité

- 13.04 Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:
1. "Accouchement": la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
 2. "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
 3. "Congé de maternité": une absence du travail motivé par une grossesse ou ses suites.

Sous-section 1

CONDITIONS D'ADMISSIBILITE

- 13.05 Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 13.14 et 13.15 qui suivent.
- 13.06 Pour les fins de l'article 13.05, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lockout.

Sous-section 2

DUREE DU CONGE

- 13.07 Sous réserve des paragraphes 13.08 et 13.09 du présent article, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt-quatre (24) semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédent la date prévue pour l'accouchement.
- 13.08 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 13.09 A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

- 13.10 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 13.07 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 13.11 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- 13.12 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

- 13.13 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre vingt (20) semaines.

Sous-section 3

AVIS

- 13.14 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2e alinéa du paragraphe 13.10, le certificat médical remplace le présent avis.

- 13.15 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 13.16 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 13.17 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 13.14, 13.15 et 13.16 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 13.18 Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 13.07, 13.08, 13.09, 13.10 et 13.11, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 13.12, 13.13 et 13.14 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- 13.19 Sous réserve du paragraphe 13.08, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

Sous-section 4
RETOUR AU TRAVAIL

- 13.20 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 13.21 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

- 13.22 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 13.23 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 13.24 Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariées effectivement mises à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 13.25 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 13.26 Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Article XIV - Uniformes

- 14.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais, à l'exception des uniformes de type nylon, qui seront lavés par le salarié. S'il n'y a pas d'uniformes fournis, on s'attend que le salarié soit vêtu de façon convenable.

Article XV - Délégué de magasin

- 15.01 L'Union a le droit de désigner un (1) délégué en chef et un substitut parmi les salariés réguliers ainsi qu'un second délégué substitut parmi les salariés à temps partiel. Les délégués substituts agiront en cas d'absence du délégué en chef. Le délégué ne doit pas quitter son poste de travail sans l'autorisation de son gérant de groupe qui n'opposera pas à sa demande un refus déraisonnable.

- 15.02 Au plus deux (2) salariés, régulier ou temps partiel, par magasin, feront partie du comité de négociation de l'Union. Ces salariés ne subiront aucune perte de leur salaire régulier, en raison de leur participation aux négociations.

Article XVI - Procédure de griefs

- 16.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.
- 16.02 Les griefs seront soulevés selon la procédure suivante:

Première étape: Un salarié et son délégué devront discuter d'un grief avec le gérant de groupe et/ou le gérant du magasin dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à ce grief. Si le problème n'est pas résolu, le grief devra être soumis par écrit au gérant du magasin en dedans de la même période de quatorze (14) jours ouvrables. Le gérant de magasin donnera une réponse écrite dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape: Si le grief n'est pas réglé, il sera alors soumis au gérant régional par l'agent d'affaires. Le gérant régional aura sept (7) jours ouvrables pour rendre sa réponse ou pour fixer une date de rencontre. Lorsqu'une rencontre a lieu, le gérant régional a quatre (4) jours ouvrables après la date de la rencontre pour adresser une réponse écrite. Si le Syndicat désire en appeler de cette décision, le grief doit être porté en troisième étape.

Troisième étape: Le Directeur du Personnel ou son délégué devront rendre leur décision sur le grief, dans un délai d'une (1) semaine. La décision sera communiquée par écrit à l'Union. Si la chose est jugée nécessaire, une réunion sera tenue entre les parties en cause, et les personnes intéressées pourront être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision sera communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours suivant la date de la réunion.

- 16.03 Les délais-limites établis ci-dessus peuvent être modifiés par une entente entre les deux parties, entente qui doit être confirmée par écrit.

Article XVII- Arbitrage

- 17.01 Si le grief touche à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter de la troisième étape, dans les vingt-et-un (21) jours suivant la date où la décision a été communiquée. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 17.02 Si les parties n'en arrivent pas à un accord sur le choix de la personne à désigner comme arbitre dans un délai d'une (1) semaine suivant la date de la demande d'arbitrage, chacune désignera, dans un délai d'une (1) semaine, un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente, dans un délai d'une (1) semaine suivant leur nomination, quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du travail de la province de Québec devra être invité à désigner un Président.
- 17.03 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage entendra le conflit et sa décision sera finale et liera les deux parties.
- 17.04 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 17.05 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à partie égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.

Article XVIII - Salaires

- 18.01 Les échelles de salaires négociées et acceptées par les parties apparaissent à l'Annexe "A".
- 18.02 En vigueur à la date de la ratification, il y aura un gel de salaire de 12 mois. Une fois le 12 mois de gel complété et la différence de la période normale d'attente de 6 mois, le salarié avancera au prochain rang de l'échelle salariale. (N.B.: Les échelles de salaires seront considérées selon les étapes de progression et non conformément à l'ancienneté.)
- 18.03 Si un salarié est payé à un taux de salaire qui est supérieur au taux indiqué dans les présentes, ce taux de salaire ne sera pas réduit en raison de la signature de cette convention.
- 18.04 Si un salarié est embauché à un taux de salaire supérieur au taux minimum, il sera haussé au prochain échelon conformément aux date-limites précisées dans l'échelle de salaires tout comme s'il avait le temps de service requis chez l'Employeur.
- 18.05 Normalement, les salariés recevront, le jeudi de chaque semaine, le salaire qu'ils auront gagné la semaine précédente. Ils ne devront en aucun cas être payés plus tard que le vendredi.

Article XIX - Salariés à temps partiel

- 19.01 Ci-joint aux présentes, et faisant partie intégrante de celles-ci, les Annexes "B" et "C" qui stipulent les salaires, les heures et les conditions de travail relatives aux salariés à temps partiel.
- 19.02 Des salariés à temps partiel ou une combinaison de salariés à temps partiel ne peuvent servir à remplacer, déplacer ou à empêcher l'embauchage de salariés réguliers, sauf dans les cas d'absence prévue par cette convention.

Article XX - Périodes de repos

20.01 Chaque jour de travail, les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une (1) heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

20.02 Le salarié a droit à une (1) heure non-rémunérée pour son repas au cours de toute journée entière de travail. La période de dîner est prévue entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures (14h00) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures (19h00).

Si un employé ne travaille pas une journée entière mais effectue cinq (5) heures ou plus, il aura droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) non-rémunérée pour son repas. Cette demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) n'est pas assujettie aux règlements ci-haut mentionnés.

Article XXI - Pas de grève ni de lock-out

21.01 L'Employeur et l'Union conviennent que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura ni grève, ni débrayage, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail, ni lock-out.

Article XXII - Indemnité de maladie

22.01 Les avantages de maladie s'appliqueront uniquement aux salariés réguliers ayant à leur crédit un minimum de trois (3) mois de service continu.

22.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle
Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie. Il ne devrait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

22.02

Incapacité occasionnelle: Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice: Un maximum de sept (7) jours par année de calendrier renouvelables à chaque année au 1er janvier.

22.03

Conditions pour paiement:

- A) Pour être admissible à toute indemnité de maladie, le salarié doit prévenir son gérant de groupe, ou en l'absence de celui-ci, son gérant de magasin, ou en l'absence de celui-ci, un gérant de groupe, dans les délais mentionnés à l'alinéa 8.16 de la présente convention collective.
- B) Dans le cas d'absences répétées, une preuve de maladie est exigée dès la première journée d'absence si l'Employeur le juge nécessaire.

Paiement: Le plein montant du salaire net d'un salarié. Toute journée non prise ou non payée sera payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.

22.03

Incapacité à court terme:

Ce terme signifie une absence de quatre (4) à dix (10) jours inclusivement pour cause de maladie. Il ne devrait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Conditions pour paiement:

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement:

Pour toute absence due à la maladie, de quatre (4) jours et plus, un salarié régulier aura droit au plein montant de son salaire net jusqu'à un maximum de dix (10) jours de travail programmés et ce à compter de la première journée d'absence.

Ce montant maximum de dix (10) jours est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que le salarié régulier ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

Exclusion:

- a) Toute absence due à une grossesse ou avortement et aux conséquences de l'un ou l'autre;
- b) les accidents de travail.

- 22.04 Lorsqu'un salarié a été incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il sera réinstallé à son poste ou à un poste équivalent aussitôt que son état de santé le lui permettra.
- 22.05 Si un salarié est blessé et qu'il doit quitter le magasin pour être traité, il sera payé pour la partie restante de sa cédule quotidienne. L'Employeur remet à tout salarié, une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.
- 22.06 A compter du 24 septembre 1982, l'Employeur contribue un montant de 3¢ par heure normale travaillée par ses salariés réguliers, en plus de ce qu'il verse au 23 septembre 1982, le tout pour le fonds du "Régime d'Assurance Collective des employés de commerce de Steinberg Inc.".

Article XXIII - Plan Dentaire

- 23.01 A la date de la signature de la convention collective, Miracle Mart déboursera 8¢ par heure travaillée jusqu'à un maximum de 8 heures par jour, 38 heures par semaine. "En vigueur le 2 janvier 1984, Miracle Mart déboursera 8¢ par heure travaillée, jusqu'à un maximum de 8 heures par jour, 39 heures par semaine, à un Plan Dentaire.

Article XXIV - Régime de retraite

- 24.01 Miracle Mart contribuera au Canadian Commercial Workers Industry Pension Plan de la façon suivante:
1. Il maintient sa contribution actuelle de huit cents (8¢) par heure normale travaillée à titre de contribution pour services passés et ce, jusqu'à ce que le passif actuariel tel que déterminé par l'actuaire du régime, en date de la participation de Miracle Mart au régime CCWIPP, soit complètement payé.
 2. Jusqu'au 31 décembre 1983, il continue de payer dix-sept cents (17¢) par heure normale travaillée pour les services futurs.

24.01 A compter du 1er janvier 1984, il paye vingt-deux cents (22¢); à compter du 1er janvier 1985, il paye vingt-six cents (26¢), et à compter du 5 janvier 1986, il paye trente cents (30¢), le tout devenant renégociable le 31 décembre 1986.

Article XXV - Paye dans les cas de deuil et autres

25.01 Le salarié a droit aux congés suivants pour les périodes de temps ici prévues, sans perte de salaire régulier si par ailleurs il aurait été à l'ouvrage, le tout pour lui permettre de participer aux événements qui y sont mentionnés:

- A) Décès de son conjoint ou de son enfant:
 - 5 jours consécutifs à partir de la date du décès;
- B) Décès de son père ou de sa mère:
 - 4 jours consécutifs à partir de la date du décès;
- C) Décès de son frère ou de sa soeur ou du père ou de la mère de son conjoint:
 - 3 jours consécutifs se terminant avec le jour des funérailles;
- D) Décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de ses grand-parents, de son petit-fils ou de sa petite-fille, du mari et de la femme de son enfant:
 - une (1) journée, soit la journée des funérailles.

25.02 Si les périodes précitées comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, dimanche ou jour de congé), un salarié ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail où il aura été absent.

25.03 Un salarié régulier dont le conjoint donne naissance à un enfant ou lors de l'adoption d'un enfant, a droit à un congé d'une (1) journée payée, soit le jour de la naissance ou soit à la sortie de l'hôpital, ou le jour de l'adoption, au choix du salarié.

Article XXVI - Fonctions de juré

- 26.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, ou convoqué par subpoena comme témoin de la Couronne, l'Employeur convient de lui payer la différence, s'il y a lieu, entre ses honoraires de juré ou de témoin de la Couronne et son salaire hebdomadaire régulier. Le salarié doit avertir son supérieur dès qu'il est convoqué. Toute différence ne sera payée que moyennant preuve de sa participation au juré ou comme témoin de la Couronne et de la somme qui lui aura été versée.

Article XXVII - Boni de Noël

- 27.01 L'Employeur convient de payer un boni de Noël à tous les salariés réguliers qui apparaissent sur la liste de paye de la Compagnie au 19 décembre, sur la base suivante:
- Six (6) mois de service mais moins de neuf (9) mois, paye d'une demi-semaine;
- Neuf (9) mois de service mais moins de douze (12) mois, paye de trois-quarts de semaine;
- Un (1) an ou plus, paye d'une semaine.

Article XXVIII - Tableau d'affichage

- 28.01 L'Employeur convient de placer un tableau d'affichage dans la salle de repos des salariés pour permettre à l'Union d'afficher les avis qui intéressent ses membres. Copie desdits avis devra être remise au bureau du gérant du magasin avant l'affichage.

Article XXIX - Salle de repos

- 29.01 Des salles de repos adéquates seront fournies. Elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir ses salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

Article XXX - Genre

30.01 Il est entendu que l'usage du genre masculin inclut le genre féminin.

Article XXXI - Accidents du travail

- 31.01 A) L'Employeur convient de fournir à chacun de ses salariés la couverture normale contre les accidents du travail pour les cas d'accidents et autres prévus par la loi.
- B) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

Article XXXII - Durée de la convention

32.01 La présente convention prendra effet et restera en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois. C'est-à-dire du 3 janvier 1983 au 6 janvier 1985.

Signé par les parties ci-dessous, ce 12^e jour de l'année 1983, dans la ville de Hull, Québec.

Sept

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 486

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

Jean-Guy Seguin
Barry D. Bailey
[Signature]
 (partie de deuxième part)
Léon Sautter

[Signature]
[Signature]
[Signature]
 (partie de première part)

ANNEXE "A"

DIVISION MIRACLE MART - HULL-GATINEAU

HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES A

TEMPS PARTIEL

SALARIES REGULIERS

Article I - Application de la convention aux salariés à temps partiel

CLASSIFICATION

EN VIGUEUR LE
3 janvier 1983

COMMIS REGULIER

Début	\$200.50
6 mois	211.00
12 mois	219.00
18 mois	227.00
24 mois	235.00
30 mois	252.00
36 mois	264.00

PREMIER COMMIS

Début	\$256.50
6 mois	267.00
12 mois	280.00
18 mois	293.00

(N.B.: Les échelles de salaires seront considérées selon les étapes de progression et non conformément à l'ancienneté.)

DIVISION MIRACLE MART ---- HULL GATINEAU

HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES A
TEMPS PARTIEL

Article I - Application de la convention aux salariés à temps partiel

1.01 Les salariés à temps partiel sont ceux qui sont inscrits à un programme de travail inférieur à l'horaire régulier des salariés à temps plein.

Article II - Reconnaissance

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union des employés de commerce, Local 486, détenant une charte de l'Union internationale des employés de commerce, comme le seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail de Steinberg Inc., Division Miracle Mart, pour tous ses établissements situés à Hull et Pointe-Gatineau et Gatineau, y compris celui situé à 320 boul. St-Joseph, Hull, à l'exclusion des gérants de groupe, des personnes ayant un rang supérieur à celui de gérant de groupe, les employés de bureau ainsi que les employés de sécurité.

Article III - Sécurité syndicale

3.01 Sous réserve des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, tous les salariés régis par la présente convention doivent devenir membres de l'Union. Les frais d'initiation seront déduits de leur salaire aussitôt que leur période de probation sera terminée.

3.02 Il est convenu que tous les membres de l'Union doivent demeurer membres en règle comme condition de leur emploi.

3.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur déduira du salaire des membres de l'unité de négociation, comme condition de leur emploi, les cotisations syndicales

- 3.03 ordinaires chaque semaine, ainsi que les frais d'initiation et les contributions syndicales spéciales. Ces cotisations seront remises à l'Union avant le 15 du mois suivant celui où les retenues auront été faites. L'Employeur informera chaque mois l'Union des classifications des nouveaux salariés et de leur taux de salaire, de même que des cessations d'emploi.
- 3.04 En vertu de la constitution et des règlements de l'Union, toutes les contributions autres que les cotisations syndicales doivent être approuvées par un vote majoritaire de l'Union. Dans le cas où une contribution spéciale serait approuvée par les salariés, l'Union s'engage à remettre à l'Employeur un certificat d'une forme acceptable à l'Employeur et signé par le secrétaire et le président de l'Union. Dès qu'il aura reçu ledit certificat, l'Employeur retiendra ces contributions spéciales de la même paye des salariés dont sont retenus les frais d'initiation et les cotisations syndicales.
- 3.05 L'Union déchargera et indemniserà l'Employeur, ses agents ou ses employés agissant au nom de l'Employeur, de toute réclamation, demande, action ou causes d'action découlant du prélèvement desdites cotisations et desdits frais d'initiation ou liée en quelque façon à ce prélèvement.
- 3.06 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

Article IV - Droits de la Direction

- 4.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise, y compris le droit de planifier, diriger et contrôler ses opérations, d'engager, suspendre ou congédier des salariés pourvu que ses raisons soient suffisantes et valables, de les mettre à pied par manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes, d'établir et maintenir des règlements raisonnables quant à l'opération des magasins. L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues à la présente convention.

- 4.02 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'établir des méthodes ou des installations de production ou de manutention nouvelles ou améliorées, et l'Union convient de coopérer avec l'Employeur pour l'instauration desdites méthodes nouvelles et pour l'éducation de ses membres quant à la nécessité de ces changements et améliorations. L'exercice des droits mentionnés ci-dessus sera, s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective, sujet aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage prévues dans la présente convention.
- 4.03 L'Employeur se réserve le droit de décider des marchandises qui doivent entrer dans ses magasins et ses entrepôts, sans égard à la situation qui peut exister dans les usines de ses fournisseurs ou dans le secteur du transport des marchandises ou dans l'entrepôt de l'Employeur. L'Union convient de ne pas se laisser influencer par ce genre de situation dans la réception ou la manutention de la marchandise. Il est convenu entre l'Employeur et l'Union que si une telle situation ou un tel incident se présentait, l'Employeur et l'Union tiendraient une réunion et étudieraient la situation ou l'incident et s'efforceraient de régler la situation ou l'incident conformément à l'intérêt commun de l'Employeur, de l'union et des salariés.

Article V - Congédiements ou discipline

- 5.01 Aucun salarié ne sera congédié ou ne fera l'objet d'une mesure disciplinaire sans cause suffisante et valable.
- 5.02 Lorsque l'Employeur donne à un salarié un avertissement écrit au sujet de son travail ou de sa conduite et que cet avis doit faire par la suite partie du dossier permanent du salarié, une copie dudit avis sera remise au salarié et une autre sera remise au délégué syndical. Le salarié recevra sa copie en présence du délégué syndical, à moins que le salarié demande que la remise soit faite hors de la présence de ce dernier.
- 5.03 Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié sans qu'on ait eu recours à la procédure d'avertissements écrits. La seule exception sera pour infraction majeure.

- 5.04 Aucune plainte ou grief de l'Employeur qui est dans le dossier d'un salarié ne peuvent être invoqués contre ce dernier s'il n'y a pas eu d'autre plainte ou grief dans la période suivante de six (6) mois. Dans le cas contraire, l'Employeur peut invoquer contre le salarié tous les griefs et plaintes qui sont dans son dossier, aussi longtemps que le salarié n'a pas à son crédit une période de six (6) mois sans plainte ou grief dans son dossier. Dans le cas de plainte ou grief de même nature, la période de référence sera de 12 mois et ce, pour les cas graves ou impliquant des pertes d'argent.

Article VI - Avantages existants

- 6.01 L'Employeur s'engage à ne pas ordonner de mise à pied ni de réduction de salaire par suite de la signature de la présente convention.

Article VII - Pas de discrimination

- 7.01 L'Employeur et l'Union conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination de race, de couleur, de croyance, de sexe ou d'appartenance à l'Union.

Article VIII - Visites syndicales

- 8.01 A) Les représentants syndicaux peuvent visiter les magasins durant les heures d'ouverture après avoir signalé leur présence au gérant du magasin, en cas d'absence, à son délégué afin de constater que les termes de la convention collective sont respectés. Ces visites sont faites de façon à nuire le moins possible à l'opération.
- B) Un représentant syndical peut visiter un magasin durant les heures de travail des salariés soit avant soit après les heures d'ouverture mais il doit obtenir la permission du gérant du magasin, ou en cas d'absence, de son délégué.

Article IX - Ancienneté

- 9.01 L'ancienneté de chacun des salariés à temps partiel régis par la présente convention collective sera établie après une période de probation de deux (2) mois de calendrier et elle s'appliquera par la suite depuis la date du début de son emploi avec l'Employeur.
- 9.02 Les salariés à temps partiel auront la préférence pour des postes réguliers selon leur ancienneté et leurs qualifications, avant qu'on puisse faire appel à des recrues venues de l'extérieur pour combler des postes réguliers.
- 9.03 L'ancienneté sera exercée, au sein de l'unité de négociation, dans la région qui, pour les fins de l'ancienneté et autres semblables, est décrite comme Hull.
- 9.04 Les critères d'attribution des promotions seront l'ancienneté et les qualifications. Là où les qualifications sont à peu près égales, l'ancienneté prévaudra.
- 9.05 Dans le cas où il y a ouverture pour une promotion et/ou un poste vacant, qui de l'avis de l'Employeur doit être comblé, ce poste sera affiché pour une période de cinq (5) jours travaillés. Les salariés intéressés devront faire leur demande par écrit et la promotion sera accordée selon les principes établis en 9.04. Le nom et l'ancienneté du salarié promu, ainsi que le poste paraîtront au tableau d'affichage dans le magasin pendant une période de cinq (5) jours, suivant la date de l'entrée en vigueur de la promotion. Une copie de l'affichage sera envoyée à l'Union par le gérant du magasin.
- 9.06 Les salariés à temps partiel qui deviennent salariés réguliers dans des tâches exigeant les mêmes aptitudes n'auront pas à faire de nouvelle période de probation. Leur confirmation comme salariés réguliers est, dans chaque cas, soumise à l'examen médical normal exigé par l'Employeur.
- 9.07 On accordera à ces salariés crédit pour leur service à temps partiel, sur la base de cinquante pour-cent (50%) de leurs années de service jusqu'à un maximum de douze (12) mois. Ce crédit ne peut servir qu'à établir le taux de salaire du salarié et à aucune autre fin.

- 9.08 L'Employeur mettra fin à l'ancienneté d'un salarié et à son emploi si le salarié:
- A) quitte son poste volontairement;
 - B) est congédié pour une raison valable;
 - C) s'absente de son travail pour trois (3) jours ou plus sans le consentement écrit de l'Employeur;
 - D) s'absente de son travail pour raison de maladie ou de blessure et, à son retour au travail, n'est pas en mesure de présenter d'attestation du médecin traitant pour confirmer les raisons de son absence, à la satisfaction de l'Employeur;
 - E) ne se présente pas au travail après une mise à pied dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle la lettre de rappel a été envoyée par courrier recommandé à l'adresse la plus récente figurant dans le dossier de l'employé;
 - F) ne se présente pas au travail immédiatement à la fin d'un permis d'absence;
 - G) ne se soumet pas à un examen médical par un médecin compétent lorsque l'Employeur lui en fait la demande;
 - H) a été mis à pied continuellement pendant une période de douze (12) mois ou pendant une période égale à son ancienneté, selon la période la plus courte.

9.09 Un salarié qui ne peut se présenter au travail selon l'heure de début prévue à sa programmation, doit en aviser son gérant de groupe ou, en l'absence de ce dernier, son gérant de magasin, ou en l'absence de ce dernier, un autre gérant de groupe.

L'avis requis est le suivant:

- A) Début de la programmation: 9h00 - une (1) heure avant le début de la programmation;
- B) Programmation avant 9h00 - une heure avant, ou aussitôt que possible avant le début de la programmation, mais pas plus tard que dans les 30 minutes qui suivent le début prévu de sa programmation;
- C) à ou après 11h00 - deux (2) heures avant le début de sa programmation;

Ceci s'applique sauf dans le cas de circonstances atténuantes.

Article X - Heures de travail

10.01 Un salarié à temps partiel qui travaille en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine durant huit (8) semaines consécutives (à l'exclusion de six (6) semaines au temps des fêtes) sera embauché comme salarié régulier nonobstant les dispositions du paragraphe 9.05.

- 10.02 Les salariés à temps partiel appelés à travailler ne devront pas être appelés à travailler moins de dix (10) heures par semaine.
- 10.03 A) Un programme de travail indiquant les heures de la semaine suivante pour tous les salariés à temps partiel, dans le magasin, devra être affiché chaque vendredi matin.
- B) Une copie du programme de travail hebdomadaire est remise au délégué d'Union la journée même de l'affichage.
- 11.04 C) Sur la copie affichée au magasin, toutes les heures sur appel seront rajoutées et identifiées comme tel. heures, (trente-neuf (39) heures à compter du 2 janvier 1984).
- 10.04 Les heures de travail disponibles pour des salariés à temps partiel au sein d'un groupe de départements seront distribuées selon l'ancienneté, à la condition que ces salariés soient qualifiés à exécuter le travail requis et qu'ils soient disponibles pour travailler au moment requis par les besoins de l'entreprise.
- 10.05 On ne fera pas appel aux salariés à temps partiel pour remplacer des salariés à plein temps pendant une équipe complète ou davantage, pour les tâches d'une classification supérieure à celle de commis ordinaire, à moins qu'il n'y ait pas de salariés réguliers disponibles au moment où les besoins de l'entreprise l'exigent.
- 10.06 A) Un salarié dont une partie des heures normales de travail sont programmées en dehors des heures d'ouverture du magasin est considéré comme faisant partie de l'équipe de soir.
- B) Toutes les heures normales travaillées entre une (1) heures "après" et une (1) heure "avant" les heures d'ouverture du magasin, seront assujetties à une prime de \$0.40/l'heure.

Article XI - Heures supplémentaires

- 11.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux et demi pour toutes les heures fournies en plus de huit (8) heures par jour et de trente-huit (38) heures par semaine, (39 heures à compter du 2 janvier 1984). Il ne devra pas y avoir de duplication des heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires ou d'autre prime, à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

- 11.02 Il y aura trois (3) heures de paye d'appel à la condition toujours que le salarié soit disponible.
- 11.03 Les salariés à temps partiel qui font des heures supplémentaires plus tard que 8 heures p.m., à la suite d'une équipe de huit (8) heures, recevront une prime de trois dollars (\$3.00).
- 11.04 Les salariés à temps partiel qui, d'après leur programme de travail, doivent faire une semaine de trente-huit (38) heures, (trente-neuf (39) heures à compter du 2 janvier 1984), et de cinq (5) jours ne seront pas mis en congé pendant la semaine de travail aux fins d'éviter le paiement d'heures supplémentaires.
- 11.05 Il n'y aura pas d'horaire brisé.
- 11.06 Temps double sera payé aux salariés pour toutes les heures pendant lesquelles ils auront travaillé entre 00h01 et 24h00 le dimanche.

Article XII - Vacances

- 12.01 La date à partir de laquelle on déterminera la durée des vacances au cours d'une année de calendrier sera le 1er mai de ladite année de calendrier.
- 12.02 Les salariés qui cessent d'être au service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ.
- 12.03 Les crédits de vacances seront payés de la façon suivante:

<u>Service continu</u>	<u>Droit aux vacances</u>
Moins de 12 mois	(4%) 1 jour par mois
1 an	(4%) 2 semaines
4 ans	(6%) 3 semaines
9 ans	(8%) 4 semaines
16 ans	(10%) 5 semaines
24 ans	(12%) 6 semaines

- 12.04 La paye de vacances sera versée au salarié avant le début de sa période de vacances.
- 12.05 La période de vacances commencera le 1er mai de chaque année. Les crédits de vacances seront affichés au plus tard le 1er lundi d'avril. Le choix des dates de vacances se fera conformément à l'ancienneté au sein d'un groupe de départements. Tous les salariés à temps partiel qui ont à leur crédit deux (2) semaines ou plus devront soumettre leur choix de dates de vacances pour une période de deux (2) semaines, avant le 4e lundi d'avril. Lorsqu'un salarié à temps partiel se voit refuser son choix de vacances, il doit en soumettre un nouveau avant le 1er lundi de mai. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront choisir leurs dates de vacances additionnelles une fois que tous les salariés auront effectué leur premier choix. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui pourront être absents en même temps. Les salariés ayant à leur crédit plus de deux (2) semaines pourront demander trois (3) semaines consécutives si cela n'entre pas en conflit avec les opérations normales du magasin. Si un salarié ne respecte pas les échéances décrites ci-haut, il perdra ses droits d'ancienneté en cette matière. Aucune vacance ne sera accordée entre le 1er novembre et le 31 décembre. La cédule finale des vacances sera affichée au plus tard le 15 mai. Aucun changement ne sera fait sans entente mutuelle après cette date. Les salariés réguliers auront la priorité sur les salariés à temps partiel dans le choix des dates de vacances.
- 12.06 Un salarié qui contracte mariage aura la préférence pour le choix de vacances, nonobstant son ancienneté.
- 12.07 Les vacances ne seront pas cumulatives.

Article XIII - Permis d'absence

- 13.01 Un salarié à temps partiel peut obtenir un permis d'absence sans perte d'ancienneté s'il a obtenu d'avance la permission appropriée du gérant du magasin. En aucun cas, un congé

prolongé ne doit dépasser six (6) mois. Ce genre de congé ne sera pas refusé déraisonnablement à condition qu'il ne nuise pas à la bonne administration du magasin. La demande du permis d'absence et la réponse doivent être formulées par écrit.

13.02 Quand l'Union demandera l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Union en fera la demande par écrit au gérant de magasin, au moins quinze (15) jours à l'avance. Cette demande ne sera pas indûment refusée. Pendant l'absence d'un délégué pour affaire syndicale, l'Employeur pourra utiliser un temps partiel pour le remplacer. Ces absences ne seront pas accordées pendant les périodes suivantes:

- 4 semaines avant Noël
- 2 semaines avant Pâques
- 2 premières semaines de septembre et pendant les ventes majeures (i.e. Dollar en fête et Super Achats).

Ces absences ne devront pas excéder dix (10) jours par année de calendrier, avec maximum de un (1) délégué à la fois.

13.03 Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. "Accouchement": la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
3. "Congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

13.04 Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes 13.13 et 13.14 qui suivent.

- 13.05 Pour les fins de l'article 13.04, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lockout.
- 13.06 Sous réserve des paragraphes 7 et 8 du présent article, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder vingt-quatre (24) semaines, sauf si, à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- 13.07 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 13.08 A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 13.09 Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 13.06 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- 13.10 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 13.11 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 13.12 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- 13.13 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2e alinéa du paragraphe 13.09, le certificat médical remplace le présent avis.
- 13.14 Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 13.15 En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 13.16 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 13.13, 13.14 et 13.15, après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

- 13.17 Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes 13.06, 13.07, 13.08, 13.09 et 13.10, une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes 13.11, 13.12 et 13.13 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- 13.18 Sous réserve du paragraphe 13.07, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.
- 13.19 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 13.20 A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 13.21 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- 13.22 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 13.23 Lorsque l'Employeur effectue des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariées effectivement mises à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 13.24 La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

- 13.25 Une travailleuse qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Article XIV - Uniformes

- 14.01 Les uniformes exigés par l'Employeur seront fournis par lui et lavés à ses frais, à l'exception des uniformes de type nylon, qui seront lavés par le salarié. S'il n'y a pas d'uniformes fournis, on s'attend que le salarié soit vêtu de façon convenable.

Article XV - Délégué de magasin

- 15.01 L'Union a le droit de désigner un (1) délégué en chef et un substitut parmi les salariés réguliers ainsi qu'un second délégué substitut parmi les salariés à temps partiel. Les délégués substituts agiront en cas d'absence du délégué en chef. Le délégué ne doit pas quitter son poste de travail sans l'autorisation de son gérant de groupe qui n'opposera pas à sa demande un refus déraisonnable.
- 15.02 Au plus deux (2) salariés, régulier ou temps partiel, par magasin, feront partie du comité de négociation de l'Union. Ces salariés ne subiront aucune perte de leur salaire régulier, en raison de leur participation aux négociations.

Article XVI - Procédure de griefs

- 16.01 Les salariés à temps partiel qui ont terminé leur période de probation selon les indications de l'article 9.01 de l'Annexe "B", ont droit à la procédure de griefs, comme suit.

16.02 L'Employeur, l'Union ou tout salarié a le droit de soumettre un grief sur toute question touchant cette convention, ou ayant trait à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de ladite convention.

16.03 Les griefs seront soulevés selon la procédure suivante:
Première étape: Un salarié et son délégué devront discuter d'un grief avec le gérant de groupe et/ou le gérant du magasin dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à ce grief. Si le problème n'est pas résolu, le grief devra être soumis par écrit au gérant du magasin en dedans de la même période de quatorze (14) jours ouvrables. Le gérant du magasin donnera une réponse écrite dans les quatre (4) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape: Si le grief n'est pas réglé, il sera alors soumis au gérant régional par l'agent d'affaires. Le gérant régional aura sept (7) jours ouvrables pour rendre sa réponse ou pour fixer une date de rencontre. Lorsqu'une rencontre a lieu, le gérant régional a quatre (4) jours ouvrables après la date de la rencontre pour adresser une réponse écrite. Si le Syndicat désire en appeler de cette décision, le grief doit être porté en troisième étape.

Troisième étape: Le Directeur du Personnel ou son délégué devront rendre leur décision sur le grief, dans un délai d'une (1) semaine. La décision sera communiquée par écrit à l'Union. Si la chose est jugée nécessaire, une réunion sera tenue entre les parties en cause, et les personnes intéressées pourront être présentes. Si une telle réunion a lieu, la décision sera communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours suivant la date de la réunion.

Article XVII - Arbitrage

17.01 Les salariés à temps partiel qui ont terminé leur période de probation selon les indications de l'article 9.01 de l'Annexe "B" ont droit à la procédure d'arbitrage, comme suit.

- 17.02 Si le grief touche à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention, l'une ou l'autre des deux parties peut en appeler à un arbitre à compter de la troisième étape, dans les vingt-et-un (21) jours suivant la date où la décision à cette étape a été communiquée. La partie demandant l'arbitrage informera par écrit l'autre partie quant à sa demande et lui enverra un énoncé du problème soumis à l'arbitrage.
- 17.03 Si les parties n'en arrivent pas à un accord sur le choix de la personne à désigner comme arbitre dans un délai d'une (1) semaine suivant la date de la demande d'arbitrage, chacune désignera, dans un délai d'une (1) semaine, un (1) représentant comme membre d'un tribunal d'arbitrage qui prendra une décision. Si les deux (2) représentants ne peuvent en arriver à une entente dans un délai d'une (1) semaine suivant leur nomination quant au choix d'un troisième membre devant agir comme Président, le Ministre du Travail de la province de Québec devra être invité à désigner un Président.
- 17.04 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage entendra le conflit et sa décision sera sans appel et exécutoire pour les deux parties.
- 17.05 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'auront aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni pour y substituer quelque disposition, ni pour prendre quelque décision qui viendrait en conflit avec les termes et conditions de ladite convention.
- 17.06 Chacune des parties assumera les frais de son représentant et assumera à part égale les frais de l'arbitre ou du Président du tribunal d'arbitrage, selon le cas.

Article XVIII - Pas de grève ni de lock-out

- 18.01 L'Employeur et l'Union conviennent que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura ni grève, ni débrayage, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail, ni lock-out.

Article XIX - Tableau d'affichage

- 19.01 L'Employeur convient de placer un tableau d'affichage dans la salle de repos des salariés pour permettre à l'Union d'afficher les avis qui intéressent ses membres. Copie desdits avis devra être remise au bureau du gérant du magasin avant l'affichage.

Article XX - Périodes de repos

- 20.01 Chaque jour de travail, les salariés auront droit à deux (2) périodes de repos payées d'une durée de quinze (15) minutes chacune.

Ces périodes de repos ne seront pas prises à moins d'une heure d'une période de repas ou à moins d'une (1) heure du début ou de la fin du travail ou de l'une et l'autre. La programmation des périodes de repos se fera sur la base du premier entré, premier sorti.

- 20.02 La période de repas des salariés à temps partiel qui travaillent une équipe complète sera accordée sur la même base que pour les salariés réguliers.

Article XXI - Salle de repos

- 21.01 Des salles de repos adéquates seront fournies. Elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

Article XXII - Boni de Noël

- 22.01 L'Employeur convient de payer un boni de quinze dollars (\$15.00) à chaque salarié à temps partiel qui a à son crédit six (6) mois complets de service au 1er décembre de la même année. Un boni de Noël de vingt dollars (\$20.00) sera payé chaque année aux salariés qui ont à leur crédit neuf (9) mois complets de service au 1er décembre de la même année. Un boni de Noël de trente dollars

22.01 (\$30.00) sera payé chaque année aux salariés qui ont à leur crédit douze (12) mois complets de service au 1er décembre de la même année. Un boni de Noël de cinquante-cinq (\$55.00) dollars sera payé chaque années aux salariés qui ont à leur crédit cinq (5) années complètes de service au 1er décembre de la même année. Ces bonis seront versés avec la paye la plus rapprochée du 19 décembre de ladite année.

Article XXIII - Genre

23.01 Il est entendu que l'usage du genre masculin inclut le genre féminin.

Article XXIV - Accidents du travail

- 24.01
- A) L'Employeur convient de fournir à chacun de ses salariés la couverture normale contre les accidents du travail pour les cas d'accident et autres prévus par la loi.
 - B) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

Article XXV - Soins dentaires

25.01 A la date de la signature de la convention collective, Miracle Mart déboursa 8¢ par heure travaillée jusqu'à un maximum de 8 heures par jour, 38 heures par semaine. "En vigueur le 2 janvier 1984, Miracle Mart déboursa 8¢ par heure travaillée, jusqu'à un maximum de 8 heures par jour, 39 heures par semaine, à un Plan Dentaire.

Article XXVI - Congés statutaires

- 26.01 Il y aura neuf (9) congés payés, comme suit:
- Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la Reine
 - Fête nationale du Québec
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour d'Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël

26.01 Pour être éligible au paiement d'un congé statutaire, un salarié doit:

1. avoir trois (3) mois de service avec l'Employeur;
2. avoir travaillé quarante-huit (48) heures durant les quatre (4) semaines précédant immédiatement la semaine durant laquelle survient le congé statutaire;
3. avoir travaillé la dernière équipe programmée avant et la première équipe programmée après le congé statutaire. Un salarié ainsi éligible recevra cinq (5) heures de paye au taux normal comme paiement du congé statutaire.

Article XXVII - Salaires

27.01 Les échelles de salaires négociées et acceptées par les parties apparaissent à l'Annexe "C".

Article XXVIII - Durée de la convention

28.01 La présente convention prendra effet et restera en vigueur pendant une période de vingt-quatre (24) mois. C'est-à-dire du 3 janvier 1983 au 6 janvier 1985.

Signé par les parties ci-dessous, ce *12^e* jour de *sept* l'année 1983, dans la ville de Hull, Québec.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 486

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

Jean-Luc Leguin
Darryl H. Bailey
[Signature]
 (partie de deuxième part)
Lene Gauther

[Signature]
[Signature]
[Signature]
 (partie de première part)

ANNEXE "C"

DIVISION MIRACLE MART - HULL GATINEAU

SALARIES A TEMPS PARTIEL

EN VIGUEUR LE
3 janvier 1983

Début	\$ 4.790
6 mois	4.860
12 mois	4.910
18 mois	5.010
24 mois	5.160
30 mois	5.420
36 mois	5.945

(N.B.: Les échelles de salaires seront considérées selon les étapes de progression et non conformément à l'ancienneté.)

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.
(DIVISION MIRACLE MART)

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 486

MEMOIRE D'ENTENTE -- No. 1

Si la législation autorise l'ouverture des magasins le dimanche, ce jour fera partie de la programmation normale des heures de travail. Les clauses 10.04 des réguliers et 11.06 des temps partiel seront ajustées en ce sens.

Signé par les parties ci-dessous, ce 12^e jour de sept
l'année 1983, dans la ville de Hull, Québec.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 486

Jean-Luc Leguin
Barry H. Daulty
André Paillé
Gene Gauthier
(Partie de deuxième part)

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

[Signature]
[Signature]
[Signature]
(Partie de première part)

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

STEINBERG INC.

(DIVISION MIRACLE MART)

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 486

MEMOIRE D'ENTENTE -- No. 2

Tous les salariés se trouvant actuellement au mauvais taux resteront à leur niveau actuel jusqu'à temps que la progression normale ainsi que le douze (12) mois de gel leur permettront d'accéder à la prochaine étape de l'échelle.

Il n'y aura pas de récupération des sur-paiements causés par l'erreur survenue et occasionnée par les augmentations du salaire minimum dans la province de Québec.

Signé par les parties ci-dessous, ce 12^e jour de *sept*
l'année 1983, dans la ville de Hull, Québec.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 486

Jean Guy Seguin
Darryl D. Bailey
[Signature]
(Partie de deuxième part)
Lise Gauthier

STEINBERG INC.
DIVISION MIRACLE MART

[Signature]
[Signature]
[Signature]

(Partie de première part)